

THE CHANGE PROJECT

Empowering others to thrive in times of change



RESILIÊNCIA

Os psicólogos definem resiliência como o processo de se adaptar bem em face da adversidade, trauma, tragédia, ameaças ou fontes significativas de estresse, como família e problemas em relacionamentos, problemas de saúde graves ou factores de estresse financeiros e no local de trabalho. Tanto quanto resiliência envolve "recuperação" dessas experiências difíceis, mas também pode envolver profundo crescimento pessoal.

Fonte American Psychological Association apa.org

O desenvolvimento da resiliência vem de experiências anteriores de eventos difíceis, estressantes ou traumáticos.

“Não são as espécies mais fortes que sobrevivem, nem os mais inteligentes, mas sim aqueles que são mais adaptáveis à mudança.”

CHARLES DARWIN

CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO

Pensamentos saudáveis:

- Aceitar a Mudança
- Visualize um futuro positivo
- Ficar mais forte devido as experiencias do passado

Objetivo e Significado:

- Positive action
- Acts of kindness
- Small achievable goals
- Future focus

Comunidade:

- Relacionar-se com outras pessoas
- Café virtual / social

Corpo e Mente:

- Exercício
- Comendo bem
- Atenção / meditação

THE CHANGE PROJECT

Empowering others to thrive in times of change



CONSTRUINDO CERTEZA

Refere-se a situações epistêmicas envolvendo informações imperfeitas ou desconhecidas. Aplica-se a previsões de eventos futuros, para medições físicas que já foram feitas, ou para o desconhecido.

Isto é o estado de incerteza

Da Wikipedia, a enciclopédia gratuita

"Sua realidade é como você a percebe. Então, é verdade que, alterando essa percepção, podemos alterar nossa realidade."

WILLIAM
CONSTANTINE

COMO REAGIMOS?

- Uma sensação de incerteza sobre o futuro gera uma forte ameaça ou resposta de 'alerta' no seu cérebro
- Sua capacidade de se concentrar em outras questões diminui
- A pesquisa descobriu que as pessoas variam em sua capacidade de tolerar a incerteza

O QUE PODEMOS FAZER?

- Refletir sobre o passado - aumentar a autoconsciência
- Autocompaixão - seja gentil com você mesmo
- Pratique a aceitação - reconheça que tudo é ou pode ser temporário
- Pratique o autocuidado - mente, corpo e alma
- Fique no presente - é o aqui e o agora
- Planeje o futuro - dê a si mesmo uma direção de viagem

THE CHANGE PROJECT

Empowering others to thrive in times of change



MUDANÇA DE FADIGA - PESSOAL

A fadiga é uma condição caracterizada por cansaço físico e mental persistente associado à mudança organizacional. O sofredor não sente entusiasmo nem otimismo sobre a mudança. A fadiga é cada vez mais prevalente e é uma causa de muita infelicidade, estresse desnecessário e perda de produtividade.

www.professionalsaustralia.org.au

“A quantidade de mudança que o funcionário em média pode absorver sem ficar fatigado é metade do que era no ano passado,”
Jessica Knight, Vice-Presidente, Gartner

“Nosso cansaço é geralmente causado não pelo trabalho, mas por preocupação, frustração e ressentimento.”

DALE CARNEGIE

O QUE PODEMOS FAZER COMO INDIVÍDUOS?

- Compreender a mudança, o que é e por que a mudança está ocorrendo .. fazer perguntas aos seus líderes, envolvam-se em eventos de comunicação, sessões de feedback
- Desafie quando a mudança parecer não planejada ou desorganizada
- Compreenda qualquer resistência à mudança que você tem e por que ... isso ajudará a reduzir sua resistência
- Leve seu bem-estar a sério e entenda seus gatilhos pessoais e construa planos de bem-estar
- Colabore - trabalhe em equipe, crie redes de suporte para que outros possam identificar as suas reações/gatilhos quando você não é capaz

THE CHANGE PROJECT

Empowering others to thrive in times of change



MUDANÇA DE FADIGA - ORGANIZACIONAL

A fadiga da mudança é uma condição caracterizada por cansaço físico e mental persistente associado à mudança organizacional. O sofredor não sente entusiasmo nem otimismo sobre a mudança. A fadiga da mudança é cada vez mais prevalente e é uma causa de muito infelicidade, stresse desnecessário e perda de produtividade.

www.professionalsaustralia.org.au

"o segredo da mudança é concentrar toda a sua energia em não lutar contra o passado, mas construindo o novo."

CITAÇÃO DE
SÓCRATES

ENTÃO, O QUE PODEMOS FAZER PARA APOIAR NOSSOS FUNCIONÁRIO?

A confiança e a coesão da equipe aumentam significativamente nossa capacidade de absorver mudanças. Funcionários que relatam alta confiança têm uma capacidade média de mudança de 2,6 vezes maior do que aqueles com baixa confiança.

Coesão da equipe é a medida em que uma equipe compartilha um sentimento de pertença junto com compromisso e responsabilidade por um objetivo comum. Funcionários com equipe forte de coesão tem uma capacidade de mudança 1,8 vezes maior do que a capacidade daqueles com baixa coesão da equipa.

Então, o que podemos fazer para apoiar nossos funcionários?

- Crie uma visão de alto nível da mudança
- Priorizar a mudança
- Gerenciar o estresse e construir resiliência
- Comunique a visão e o roteiro
- Ensine aos funcionários técnicas para gerenciar o stresse e construir resiliência
- Revise o roteiro de mudança

THE CHANGE PROJECT

Empowering others to thrive in times of change



VELOCIDADE DE MUDANÇA

No mundo 'novo normal', vimos mudanças como nunca antes nos negócios e as organizações precisam se adaptar e inovar nesse ritmo. Nós vimos alguns brilhantes exemplos de como as organizações prosperaram nos últimos 12 meses, enquanto outras lutaram para mudar seu modelo de negócios, o que teve um impacto significativo no sucesso dos negócios e também o bem-estar de sua força de trabalho.

"O ritmo da mudança significa que o relacionamento é mais importante do que nunca."

DAVE MCLAUGHLIN

O QUE PODEMOS FAZER PARA NOS AJUDAR?

- Compreenda a si mesmo e sua reação pessoal à mudança _ isso irá ajudá-lo a gerir se através da mudança
- Faça perguntas, esteja curioso para entender como é o novo mundo para que você possa ter o controle
- Treine seu cérebro para absorver coisas novas rapidamente, mas fazendo coisas novas .. leve a si mesmo fora da sua zona de conforto regularmente, então a mudança será positiva e não negativa
- Use sua rede de apoio, colegas de trabalho, líderes, familiares e amigos, todos terão uma opinião diferente para você, então compartilhe e ouça
- Não se apegue a novas ideias, pois elas também podem mudar ...
- Seja flexível e adaptável ...

THE CHANGE PROJECT

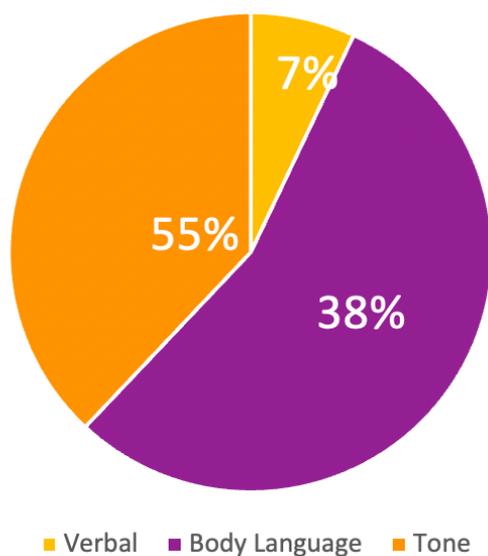
Empowering others to thrive in times of change



COMUNICAÇÃO

- A passagem e compreensão de informações
- A comunicação é definida como um processo pelo qual atribuímos e transmitimos significado para criar compreensão compartilhada

Como nos comunicamos:



"Para nos comunicarmos com eficácia, devemos perceber que somos todos diferentes na forma como percebemos o mundo e usar essa compreensão como um guia para a nossa comunicação com os outros."

TONY ROBBINS

MUDANÇA PODE TORNAR A COMUNICAÇÃO MAIS DIFÍCIL

- Ficamos distraídos quando experimentamos mudanças
- Podemos estar sentindo emoções intensas
- Pode ser mais difícil se concentrar no que está sendo dito
- Reuniões virtuais

O QUE PODEMOS FAZER?

- Seja claro sobre sua mensagem
- Compreenda o seu público
- Repita sua comunicação
- Plataformas virtuais, verbais e escritas